

**PERBEDAAN MOTIVASI INTRINSIK PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL
ESELON IV DI KOTA SURAKARTA
BERDASARKAN GENERASI**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi**

Oleh :

AMANDA INTAN SAVITRI

F 100 136 023

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2017

HALAMAN PERSETUJUAN
PERBEDAAN MOTIVASI INTRINSIK PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL
ESELON IV DI KOTA SURAKARTA
BERDASARKAN GENERASI

PUBLIKASI ILMIAH

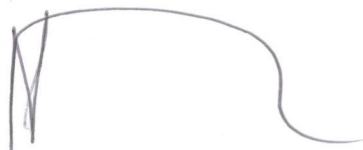
oleh:

AMANDA INTAN SAVITRI

F 100 136 023

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'S' followed by a long horizontal stroke that curves upwards at the end.

Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si, Psikolog

HALAMAN PENGESAHAN
PERBEDAAN MOTIVASI INTRINSIK PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL
ESELON IV DI KOTA SURAKARTA
BERDASARKAN GENERASI

OLEH:

AMANDA INTAN SAVITRI

F 100136023

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Kamis, 23 November 2017
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

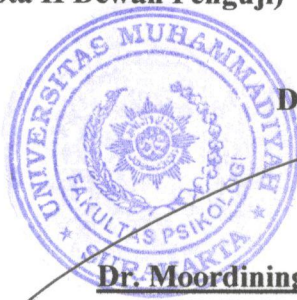
Dewan Penguji:

1. Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si, Psikolog
(Ketua Dewan Penguji)
2. Rini Lestari, S.Psi, M.Si, Psikolog
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Santi Sulandari, S.Psi, M.Ger
(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)

(.....)

(.....)



Dekan,

Dr. Moordiningsih, M.Si, Psikolog
NIK/NIDN. 876/0615127401

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 6 November 2017

Penulis,



AMANDA INTAN SAVITRI

F 100 136 023

PERBEDAAN MOTIVASI INTRINSIK PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL ESELON IV DI KOTA SURAKARTA BERDASARKAN GENERASI

Abstrak

Motivasi intrinsik merupakan dorongan dari dalam diri manusia untuk melakukan suatu pekerjaan atas kesadaran diri sendiri. Banyak Pegawai Negeri Sipil (PNS) dari berbagai generasi baik generasi muda maupun mendekati masa purna jabatan yang masih bekerja dengan orientasi materi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan motivasi intrinsik Pegawai Negeri Sipil (PNS) Eselon IV di Kota Surakarta yang ditinjau berdasarkan Generasi *Baby Boomers*, Generasi X, dan Generasi Y. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu motivasi intrinsik Generasi X lebih tinggi dibandingkan dengan Generasi *Baby Boomers* dan Generasi Y. Subjek dalam penelitian ini yaitu PNS Eselon IV Kota Surakarta yang berjumlah 117 subjek yang diambil dari populasi sejumlah 742 PNS yang diperoleh dari beberapa kedinasan di kompleks Balai Kota Surakarta. Pengambilan sampel subjek dalam penelitian ini menggunakan teknik *non random sampling* dengan prosedur *purposive sampling* yang berjenis *heterogenous sampling*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala motivasi intrinsik. Teknik analisis data menggunakan jenis *One Way Anova* dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 15.00. Analisis data menunjukkan hasil uji hipotesis F variabel sebesar 0,131 dan $p = 0,877$ ($p > 0,05$). Analisis data tersebut menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan motivasi intrinsik pada Generasi *Baby Boomers*, Generasi X, dan Generasi Y. Rerata empirik motivasi intrinsik sebesar 83,32 dan rerata hipotetik sebesar 65. Motivasi intrinsik PNS Eselon IV yang tertinggi yaitu Generasi Y.

Kata Kunci : generasi, motivasi intrinsik, pegawai negeri sipil

Abstract

Intrinsic motivation is an impulse within someone to do several jobs as a self-awareness. Many government officers of various generations both the younger generation and who close to retirement age are still working with material orientation. This study aims to determine the intrinsic motivation differences of Civil Servants Echelon IV in Surakarta which is reviewed by Generation of Baby Boomers, Generation X, and Generation Y. The hypothesis of this research is Generation X have higher intrinsic motivation than the Baby Boomers and Y. Subjects in this study are government officers Echelon IV in Surakarta, amounting to 117 subjects taken from a population of 742 civil servants who obtained from several official in Surakarta's City Hall complex. The sampling of the subjects in this study using non-random sampling technique with purposive sampling procedures of type heterogenous sampling. The method used in this research is quantitative. The measuring tool used in this research is intrinsic motivation scale. The data result was analyzed with One Way Anova by using SPSS version 15.00.

Data analysis showed the result of hypothesis test of variable F equal to 0,131 and $p = 0,877$ ($p > 0,05$). The analysis of the data showed that there is no difference of intrinsic motivation in Generation Baby Boomers, Generation X, nor Generation Y. The empirical average of intrinsic motivation is 83.32 and hypothetical average is 65. The highest intrinsic motivation of government officers Echelon IV are Generation Y.

Keywords : generation, intrinsic motivation, government officers

1. PENDAHULUAN

Motivasi merupakan pemberi kekuatan terhadap perilaku manusia. Motivasi dapat muncul dari dalam diri seseorang maupun dari luar. Motivasi dari dalam atau intrinsik merupakan pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri berupa kesadaran sedangkan motivasi dari luar atau ekstrinsik merupakan pendorong bagi para pekerja yang bersumber dari luar diri seseorang berupa kondisi yang menarik diri pekerja untuk melakukan suatu hal secara maksimal (Nawawi, dalam Putra & Frianto, 2013). Ryan dan Deci (2000) mengungkapkan bahwa manusia sejatinya dianugerahi sikap untuk menjadi aktif, penasaran, dan siap belajar serta bereksplorasi tanpa dipengaruhi rangsangan dari luar sejak lahir. Hal tersebut membentuk motivasi intrinsik seseorang. Hal penting lain yang mempengaruhi motivasi intrinsik seseorang yaitu usia (Edrak, Yin-Fah, Gharleghi, & Seng, 2013).

Georgellis, Iossa, & Tabvuma (2011) menjelaskan bahwa memperkerjakan seseorang yang telah termotivasi secara intrinsik merupakan salah satu cara efektif untuk memperbaiki kinerja karyawan dan mengatasi masalah yang intensif terutama di sektor publik. Salah satu profesi di Indonesia yang termasuk dalam sektor publik yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS). PNS merupakan salah satu profesi yang banyak diminati oleh masyarakat Indonesia (Khoiroyyaroh, 2015). Berdasarkan data yang dikumpulkan Badan Kepegawaian Daerah Jawa Tengah, Kota Surakarta menduduki peringkat kedua sebagai kota yang memiliki jumlah PNS terbanyak di Provinsi Jawa Tengah setelah Kota Semarang dengan jumlah personil sebanyak 9.325 orang (Badan Pusat Statistik Jawa Tengah, 2016).

Nilai – nilai pekerjaan yang dimiliki individu dipengaruhi oleh pengelompokan usia atau dapat disebut juga dengan generasi (Lee, Hung, & Tan, 2012). Semakin beragam generasi yang bekerja di kantor pemerintahan, semakin beragam pula motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai. Generasi *Baby Boomers*, Generasi X, dan Generasi Y untuk saat ini masih mendominasi jumlah pegawai di kantor pemerintahan. Generasi *Baby Boomers* merupakan kelompok individu yang lahir pada tahun 1946 sampai 1964 (Trower dalam Acar, 2014). Wolf, Carpenter, dan Qenani-Petrela (2005) menentukan angka kelahiran Generasi X dimulai pada tahun 1965 sampai 1976. Generasi Y merupakan didominasi oleh orang yang lahir pada tahun kelahiran 1980 sampai 2000 (Acar, 2014).

Partisipan penelitian ini yaitu PNS Eselon IV di Kota Surakarta. Berikut rekap jabatan berdasarkan jabatan, usia dan jenis kelamin tahun 2016 :

Tabel 1. Rekap Jabatan Berdasarkan Jabatan, Usia dan Jenis Kelamin Tahun 2016

NO	JABATAN	Usia / Jenis Kelamin								Jumlah
		<=35		36-45		46-55		>=56		
		L	P	L	P	L	P	L	P	
1	Eselon IV.a	3	40	140	46	0	27	101	30	387
2	Eselon IV.b	0	21	93	33	2	35	89	25	298

Motivasi intrinsik idealnya menjadi dorongan utama yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil, namun pada kenyataannya hal tersebut berbeda dengan fakta yang terjadi di lapangan. Berdasarkan penjelasan dari Ivan Sujana, keinginan masyarakat untuk menjadi PNS didominasi oleh faktor eksternal, contohnya banyak orang ingin jadi PNS karena dorongan dari kedua orang tua, status sosial, dan kestabilan gaji. Hal ini menimbulkan beberapa permasalahan seperti maraknya kasus korupsi pada PNS yang berusia dibawah 40 tahun, ketidaktepatan prosedur PNS dalam melayani masyarakat, adanya beberapa PNS yang melanggar peraturan seperti merokok pada saat melayani masyarakat, dan terjadinya pungutan liar di kedinasan.

Keterkaitan antara motivasi intrinsik dengan Generasi *Baby Boomers*, Generasi X, dan Generasi Y telah diteliti sebelumnya di luar negeri. Kian dan

Yusoff (2012) memperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik pegawai pabrik listrik dan elektronik di Malaysia yang termasuk Generasi X lebih tinggi daripada pegawai Generasi Y. Penelitian Acar (2014), menemukan bahwa faktor motivasi baik ekstrinsik maupun intrinsik sama – sama mempengaruhi pekerja salah satu bank di Turki yang termasuk Generasi X dan Y. Nilai motivasi intrinsik tampak relatif konsisten antar generasi dengan menunjukkan tidak adanya perbedaan antara Generasi *Baby Boomers* dan Generasi X, walaupun terdapat penurunan kecil antara Generasi *Baby Boomers* dan Generasi Y, serta sedikit perbedaan dalam penelitian dengan metode *cross-sectional* (Twenge, 2010).

Banyak penelitian dari luar negeri yang menunjukkan tidak ada perbedaan motivasi intrinsik pada Generasi *Baby Boomers*, Generasi X, dan Generasi Y, namun peneliti memiliki alasan tersendiri untuk mengangkat permasalahan ini. Alat ukur penelitian yang berbeda menjadi pertimbangan peneliti untuk melanjutkan penelitian ini. Kesalahan yang dilakukan oleh beberapa PNS di Kota Surakarta juga menjadi landasan peneliti untuk mencari tingkatan motivasi intrinsik mereka yang dibedakan berdasarkan golongan usia.

Motivasi intrinsik merupakan dorongan yang memberikan imbalan ke dalam diri manusia berupa kepuasan seperti kebanggaan dalam mengembangkan kecakapan atau perasaan yang benar – benar muncul saat membantu pelanggan (Thomas, 2009). Motivasi intrinsik merupakan sebuah motivasi yang dikembangkan dari *Self-Determination Theory (SDT)* atau teori penentuan diri sendiri oleh Edward L. Deci dan Richard M. Ryan. Deci & Ryan (dalam Reiss, 2013) mengungkapkan bahwa berdasarkan SDT, motivasi intrinsik dapat memenuhi kebutuhan psikologis sehingga seseorang akan merasa mandiri, memiliki kompetensi, dan bersosialisasi, sedangkan motivasi ekstrinsik yang berupa imbalan akan menghilangkan rasa kemandirian seseorang dan cenderung akan merusak motivasi intrinsik. Steers dan Porter (1991) merumuskan bahwa motivasi intrinsik merupakan motivasi bawaan, kebutuhan organis untuk kompetensi, dan penentuan nasib diri sendiri. Motivasi intrinsik berkaitan dengan

memperkuat atau mengurangi dorongan dan mempengaruhi cara seseorang dalam memuaskan dorongan mereka.

Menurut Thomas (2009) aspek – aspek yang membentuk motivasi intrinsik antara lain yaitu rasa kebermanaan, rasa kompetensi, rasa pemilihan, rasa kemajuan. Ryan dan Deci (2000) mengungkapkan bahwa dasar – dasar untuk mempertahankan motivasi intrinsik seseorang antara lain yaitu kompetensi, kemandirian, dan keterkaitan. Individu secara intrinsik termotivasi untuk mencari tugas atau kegiatan tertentu karena tugas dan kegiatan ini memungkinkan mereka untuk memenuhi kebutuhan psikologis dasar mereka, misalnya seperti kompetensi dan kemandirian (Ilies, Wagner, Wilson, Ceja, Johnson, & DeRue 2017).

Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik yaitu pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan, dan pertumbuhan (Herzberg, 1968). Thomas (2009) menjelaskan bahwa *task outcomes* (hasil tugas) merupakan salah satu bentuk dari faktor motivasi intrinsik. Faktor utama motivasi intrinsik dalam penelitian ini yaitu usia (Edrak, dkk., 2013).

Usia dalam penelitian ini dikategorikan berdasarkan perbedaan generasi. Generasi tersebut antara lain yaitu Generasi *Baby Boomers* dimana seseorang lahir pada tahun 1946 – 1964 ((Trower (dalam Acar, 2014); Twenge, dkk. (2010); dan *The U.S. Census Bureau* atau Biro Sensus Amerika Serikat (dalam Tolbize, 2008)). Wolf, Carpenter, dan Qenani-Petrela (2005) memetakan Generasi *Baby Boomers* lahir pada tahun 1945 – 1964. Motivasi utama Generasi *Baby Boomers* bekerja yaitu uang, realisasi diri, dan jabatan yang tinggi (Notter, Kupperschmidt, dan Schaming, dalam Srinivasan, 2012). Generasi kedua yaitu Generasi X dimana seseorang lahir pada tahun 1965 sampai 1976 (Wolf, Carpenter, & Qenani-Petrela, 2005). Generasi X memiliki nilai yang tinggi dalam hal motivasi kerja intrinsik, seperti menerima tantangan terhadap pekerjaan dan efikasi diri (Fernandes, dkk, dalam Acar, 2014). Generasi terakhir yang dibahas dalam penelitian ini yaitu Generasi Y dimana seseorang lahir pada tahun 1977 sampai 1990 (Parment, dalam Acar, 2014). Wolf, Carpenter, dan Qenani-Petrela (2005) juga memetakan bahwa Generasi Y lahir pada tahun 1977 – 2000. Generasi Y

cenderung akan meninggalkan perusahaan lama ke perusahaan baru yang memberikan upah dan manfaat yang lebih besar (Jang, dalam Yusoff dan Kian, 2012). Generasi Y lebih memprioritaskan memperbaiki jam kerja dan keamanan kerja (Susaeta, Pin, Idrovo, Espejo, Belizon, Gallifa, Aguirre, & Pedrozo, 2013). Berdasarkan landasan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini yaitu “Motivasi intrinsik Pegawai Negeri Sipil Golongan Eselon IV yang termasuk kategori Generasi X lebih tinggi daripada Generasi *Baby Boomers* dan Generasi Y .”

2. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif. Subjek penelitian ini yaitu Pegawai Negeri Sipil Eselon IV di Kota Surakarta. Penelitian ini dilakukan di beberapa kedinasan di Balai Kota Surakarta. Populasi Eselon IV di Kota Surakarta berjumlah 742 orang. Sampel subjek yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 117 orang. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu *non random purposive heterogenous sampling* karena pemilihan subjek ditentukan oleh pihak sekretariat masing – masing dinas di Balai Kota Surakarta. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala motivasi intrinsik.

Standar yang digunakan dalam menentukan nilai validitas untuk skala motivasi intrinsik yaitu 0,80 berdasarkan standar yang dicetuskan oleh Aiken (1985). Hasil reliabilitas skala motivasi intrinsik apabila dilihat berdasarkan Alpha Cronbach yaitu 0.859. Uji asumsi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas dan uji homogenitas, sedangkan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *one way anova*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji normalitas skala Motivasi Intrinsik diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 1,158 dan Asymp. Sig. (2 tailed) sebesar 0,137 ($p > 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa asumsi terpenuhi dan nilai variabel Motivasi Intrinsik berdistribusi normal. Pada penelitian ini, uji homogenitas diperoleh dengan nilai *Levene Statistic* sebesar 0,804 dan Sig. sebesar 0,450 ($p > 0,05$). Berdasarkan hasil

uji homogenitas tersebut maka dapat dikatakan bahwa subjek dalam penelitian ini adalah setara dan sampel yang diambil berasal dari populasi yang sama.

Pada uji hipotesis, peneliti menggunakan analisis *One Way Anova* untuk mengetahui motivasi intrinsik pada Pegawai Negeri Sipil Eselon IV kota Surakarta yang dibedakan berdasarkan penggolongan Generasi *Baby Boomers*, Generasi X dan Generasi Y. Berdasarkan hasil analisis penelitian ini, $F = 0,131$ dan $\text{Sig.} = 0,877$ ($p > 0,05$), maka dapat dikatakan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara Generasi *Baby Boomers*, Generasi X, dan Generasi Y dalam pemenuhan motivasi intrinsik pada Pegawai Negeri Sipil Eselon IV Kota Surakarta.

Tabel 2. Uji Hipotesis

Signifikansi	Keterangan
0,877	Perbedaan tidak signifikan

Penjelasan mengenai uji hipotesis penelitian ini dilengkapi pula dengan rincian analisis *post hoc* yang berguna untuk melihat perbedaan motivasi intrinsik terhadap satu generasi dengan generasi yang lain. Nilai signifikansi motivasi intrinsik antara Generasi *Baby Boomers* dengan Generasi X adalah $\text{Sig} = 0,940$. Nilai signifikansi motivasi intrinsik antara Generasi *Baby Boomers* dengan Generasi Y adalah $\text{Sig} = 0,987$. Nilai signifikansi motivasi intrinsik antara Generasi X dengan Generasi Y adalah $\text{Sig} = 0,872$ sehingga tidak ada perbedaan motivasi intrinsik antara Generasi *Baby Boomers*, Generasi X, dan Generasi Y.

Tabel 3. Analisis *Post Hoc*

Generasi		Signifikansi
<i>Baby Boomers</i>	Generasi X	0,940
<i>Baby Boomers</i>	Generasi Y	0,987
Generasi X	Generasi Y	0,872

Pengategorian data penelitian dapat dibedakan menjadi dua yaitu rerata empirik (RE) dan rerata hipotetik (RH). RE penelitian ini sebesar 83.32 yang variabel motivasi intrinsik termasuk dalam kategori tinggi dan RH sebesar 65 yang termasuk dalam kategori sedang.

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini, memperoleh hasil bahwa tidak terdapat perbedaan motivasi intrinsik pada

Pegawai Negeri Sipil Eselon IV di Kota Surakarta berdasarkan Generasi *Baby Boomers*, Generasi X, maupun Generasi Y. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa tidak ada perbedaan motivasi intrinsik pada Generasi *Baby Boomers*, Generasi X, dan Generasi Y. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Akwuole (2017), tidak ditemukan adanya perbedaan motivasi intrinsik antara Generasi *Baby Boomers*, Generasi X, dan Generasi Y pada pegawai cabang eksekutif pemerintah di negara bagian Maryland, di Amerika Serikat. Analisis lain mengenai imbalan intrinsik dan ekstrinsik yang dilakukan oleh Chekwa, Chukwuanu, dan Richardson (2013) menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara bagaimana Generasi Tradisionalis, Generasi *Baby Boomers*, Generasi X, dan Generasi Y menilai imbalan ekstrinsik (moneter) dengan imbalan intrinsik (non-moneter).

Ketika hasil data dianalisis lebih rinci pada tiap generasi dengan menggunakan analisis *post hoc*, hasilnya tidak menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan pada motivasi intrinsik antara Generasi *Baby Boomers*, Generasi X, dan Generasi Y pada PNS Eselon IV. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Akwuole (2017) dimana data tersebut juga menggunakan analisis *post hoc* yang menunjukkan hasil bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara kelompok generasi yang dipertimbangkan pada pegawai cabang eksekutif pemerintah di negara bagian Maryland, di Amerika Serikat. Hasil penelitian ini, ketika dilihat tingkat motivasi intrinsik antara ketiga generasi tersebut menunjukkan rerata yang berbeda – beda. Penelitian ini menunjukkan bahwa urutan generasi yang memiliki tingkatan motivasi intrinsik paling tinggi yaitu Generasi Y kemudian disusul dengan Generasi *Baby Boomers* dan urutan terakhir adalah Generasi X. Hal ini sesuai dengan hasil analisis penelitian Akwuole (2017) yang menunjukkan tingkatan motivasi intrinsik pada pegawai pemerintah Maryland yang sama – sama membedakan motivasi intrinsik berdasarkan Generasi *Baby Boomers*, Generasi X dan Generasi Y.

Penggolongan generasi atau usia bukanlah satu – satunya faktor yang dapat mempengaruhi motivasi intrinsik pekerja. Terdapat banyak kemungkinan faktor penyebab dari tidak ditemukannya perbedaan motivasi intrinsik pada

pegawai PNS Eselon IV di kota Surakarta dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa ada faktor - faktor lain yang mempengaruhi motivasi intrinsik PNS Eselon IV di Kota Surakarta. Herzberg (1968) menjelaskan bahwa ada beberapa hal yang menjadi faktor motivasi intrinsik yang kemungkinan menjadi pendorong PNS Eselon IV Kota Surakarta dalam bekerja, antara lain yaitu : pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan, dan pertumbuhan. Ryan dan Deci (2000) juga menyatakan bahwa sejatinya motivasi intrinsik telah melekat pada diri manusia sejak lahir. Manusia dianugerahi sikap untuk menjadi aktif, penasaran, dan siap belajar serta bereksplorasi tanpa dipengaruhi rangsangan dari luar sejak lahir.

Perbandingan antara Rerata Empirik (RE) dengan Rerata Hipotetik (RH) menunjukkan bahwa RE lebih besar nilainya daripada RH. Nilai untuk RE yaitu 83,32, sedangkan nilai RH yaitu 65 ($83,32 > 65$). Hal ini menunjukkan bahwa PNS Eselon IV Kota Surakarta telah memenuhi aspek – aspek motivasi intrinsik seperti yang dikemukakan oleh Thomas (2009) saat bekerja. Aspek – aspek tersebut antara lain yaitu : kebermanaan dalam melakukan pekerjaan, pemilihan untuk bekerja saat ini, kemajuan yang menjadi hasil dari usaha atau pekerjaannya, dan kompetensi yang dioptimalkan oleh para pekerja.

4. PENUTUP

Kesimpulan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan motivasi intrinsik pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Eselon IV di kota Surakarta yang ditinjau dari penggolongan Generasi *Baby Boomers*, Generasi X, dan Generasi Y. Hal ini tidak sesuai dengan hipotesis penelitian ini yang berbunyi bahwa Generasi X memiliki motivasi intrinsik yang lebih tinggi daripada Generasi *Baby Boomers* dan Generasi Y. Ketidak sesuaian hasil penelitian dengan hipotesis dapat pula disebabkan oleh kelemahan yang terdapat di penelitian ini. Proses pengambilan data penelitian ini bekerja sama dengan pihak sekretariat dinas pemerintahan dalam penyebaran kuesioner. Ketidakpastian kehadiran PNS Eselon IV membuat pihak sekretariat yang mengambil alih penyebaran kuesioner. Hal ini menunjukkan kurangnya kontrol dalam pengisian kuesioner sehingga terdapat

ketidaksesuaian isi kuesioner dengan tingkatan motivasi intrinsik subjek yang sebenarnya dimiliki.

Peneliti juga mengajukan saran yang ditujukan ke berbagai pihak. Adapun saran – saran tersebut adalah sebagai berikut : 1) bagi PNS Eselon IV sebagai subjek penelitian, disarankan untuk mempertahankan motivasi intrinsik yang tergolong sudah tinggi hingga masa jabatan selesai baik bagi PNS Eselon IV Generasi *Baby Boomers*, Generasi X maupun Generasi Y dengan selalu memperhatikan pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pencapaian yang diraih, pengakuan atas pekerjaan yang telah diselesaikan, kemajuan pekerjaan yang tengah dilakukan, dan pertumbuhan pekerjaan, 2) bagi pimpinan di setiap instansi atau kedinasan pemerintahan kota Surakarta, disarankan untuk mengawasi dan mengendalikan para PNS Eselon IV supaya dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan lagi motivasi intrinsik yang sudah dimiliki. 3) bagi peneliti selanjutnya yang penelitiannya termasuk bidang Psikologi Industri dan Organisasi dengan tema motivasi intrinsik serta menggunakan penggolongan atau kriteria subjek sebaiknya turut serta dalam melakukan pengambilan data supaya penyebaran instrumen penelitian dapat terdistribusi secara merata dan pengisian instrumen dapat terkendali secara langsung dan sesuai dengan tujuan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Acar, A. B. (2014). Do intrinsic and extrinsic motivation factors differs for Generation X and Generation Y. *International Journal of Business and Social Science* 5(5), 12-20.
- Aiken, L.R., (1985). Three coefficients for analyzing the reliability and validity of ratings. *Educational and Psychological Measurements* 45, 131-142.
- Akwuole, P.C. (2017). *Generational Age Differences and Employee Motivation in The Public Sector* (Disertasi program doktoral, Walden University, Minneapolis, USA). Diunduh dari <http://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/3739/>
- Badan Pusat Statistik Jawa Tengah. (2016). *Statistik Daerah Provinsi Jawa Tengah 2016*. (Katalog : 1101002.33). Semarang : Badan Pusat Statistik Jawa Tengah

- Chekwa, C., Chukwuanu, M., & Richardson, D. (2013). Generational gap: Intrinsic (non-monetary) versus extrinsic (monetary) rewards in the workforce. *Chinese Business Review* 12 (6), 414-424.
- Edrak, B. B., Yin-Fah, B.C., Gharleghi, B., & Seng, K. T. (2013). The effectiveness of intrinsic and extrinsic motivations: A study of Malaysian Amway Company's direct sales forces. *International Journal of Business and Social Science*, 4 (9), 96-103.
- Georgellis, Y., Iossa, E., & Tabvuma, V. (2011). Crowding Out Intrinsic Motivation in the Public Sector. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 1-31.
- Herzberg, F. (1968). One more time : How do you motivate employees? *Harvard Business Review January – February 1968*. 53 – 62.
- Ilies, R., Wagner, D., Wilson, K., Ceja, L., Johnson, M., DeRue, S., Ilgen, D. (2017). Flow at work and basic psychological needs : Effects on well-being. *Applied Psychology: An International Review*, 66 (1), 3–24.
- Khoiroyyaroh, M. (2015). *Manajemen Mutasi Pegawai Negeri Sipil Kota Serang* (Skripsi, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang, Banten, Indonesia.) Diunduh dari: <http://repository.fisip-untirta.ac.id/369/>
- Kian, T. S., & Yusoff, W. F. (2012). Generation X and Y and their work motivation. *Proceedings International Conference of Technology Management, Business and Entrepreneurship*, (pp. 396-408). Malaysia.
- Lee, C. S., Hung, D. K. M., Tan, C.L. (2012). Work values of Generation Y preservice teachers in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 65 (2012) 704 – 710. Malaysia.
- Putra, A. K., & Frianto, A. (2013). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen* 1 (1), 377-387.
- Reiss, S. (2013). *Myths of Intrinsic Motivation* [IDS Publishing Corporation]. Diunduh dari www.researchgate.net/publication/270961369
- Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology* 25, 54–67. doi:10.1006/ceps.1999.102
- Srinivasan, V. (2012). Multi generations in the workforce: Building collaboration. *IIMB Management Review* 24. 48-66
- Steers, R. M., & Porter, L.W. (1991). *Motivation and Work Behavior*. Singapore: McGraw-Hill International Edition.

- Susaeta, L., Pin, J.R., Idrovo, S., Espejo, A., Belizon, M., Gallifa, A., Aguirre, M., Pedrozo, E.A. (2013). Generation or culture?: Work attitude drivers: an analysis in Latin America and Iberian countries. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 20 (3), 321-360, <https://doi.org/10.1108/CCM-12-2011-0126>
- Thomas, K. W. (2009). *Intrinsic Motivation at Work : What Really Drives Employee Engagement*. San Fransisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Tolbize, A. (2008). *Generational differences in the workplace* [University of Minnesota]. Diunduh dari https://rtc .umn.edu/ docs/2_18_ Gen_diff_ workplace.pdf
- Twenge, J.M. (2010). A review of the empirical evidence on generation differences in work attitudes. *J Bus Psychol* 25. 201–210. DOI 10.1007/s10869-010-9165-6
- Wolf, M.M., Carpenter, S., Qenani-Petrela, E. (2005). A comparison of X, Y, and Boomer generation wine consumers in California. *Journal of Food Distribution Research* 36(1).186-191.